

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. DUTA WIRYA SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

DESTALIA ANANDINI

B100140264

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. DUTA WIRYA SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

OLEH:

DESTALIA ANANDINI

B100140264

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh

Dosen Pembimbing



Drs. Moechammad Nasir, M.M.

0611096201

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. DUTA WIRYA SURAKARTA**

Oleh :

DESTALIA ANANDINI

B100140264

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 6 Agustus 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji :

1. Dra. W. Mukharomah, M.M.

(Ketua Dewan Penguji)

(.....)

2. Drs. Moehammad Nasir, M.M.

(Sekretaris Dewan Penguji)

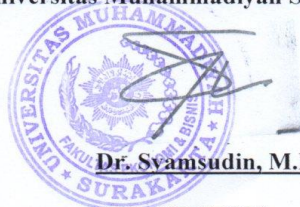
(.....)

3. Jati Waskito, SE., M.Si.

(Anggota Dewan Penguji)

(.....)

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



Dr. Svamsudin, M.M.

NIK. 131602918

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 6 Agustus 2018

Penulis



DESTALIA ANANDINI

B100140264

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUTA WIRYA SURAKARTA

Abstrak

Perusahaan PT. DUTA WIRYA bergelut dibidang konsultan, yang terdapat di kota surakarta. PT. Duta Wirya berusaha untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaannya. Salah satunya adalah dengan cara membenahi kinerja karyawan perusahaan, karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis kinerja perusahaan akan meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT, duta wirya. Subjek dalam penelitian ini melibatkan para karyawan PT. Duta wirya. Jumlah sampel dalam penelitian ini 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja memiliki model fit. Dalam model yang dibentuk lingkungan kerja dan stres kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 38,6% dan sisanya 61,4% masih ada variabel independen lain yang mempengaruhinya.

Kata kunci : lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan

Abstrak

Company PT. DUTA WIRYA wrestle in the field of consultants, who are in the city of Surakarta. PT. Wirya's ambassador tried to maintain the company's sustainability. One of them is by fostering employees employees, because by improving the performance of the company will automatically increase. This study aims to determine the influence of the environment and stress on employees of PT, ambassador wirya. Subjects in this study conducted the employees of PT. Ambassador wirya. The number of samples in this study 100 respondents. Sampling technique using Probability sampling. Analyzer in this research use multiple linear regression analysis, partial test (t test), simultaneous test (f test) and test of coefficient of determination (R^2). Based on the results of research indicate that work environment and employee stress have positive and significant effect to employee performance. Simultaneously the work environment and stress have a fit model. In the model used is a working environment that is able to explain 38.6% and the remaining 61.4% there are still other variables that influence it.

Keywords: work environment, work stress, employee performance

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur manusia. Mengelola manusia agar menjadi tenaga yang berkualitas adalah tugas manajemen sumber daya manusia. Meskipun faktor lain yang dibutuhkan telah terpenuhi

namun tanpa peran manusia, sebuah organisasi tetap tidak akan berjalan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan faktor penggerak organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi karyawannya. Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya stres bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Menurut Potale (2015), sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarah serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh suatu instansi (Handoko, 2008:295). Setiap instansi selalu mengharapakan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi pemerintah. Selain itu dengan memberikan pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja pemerintahan. Dengan kata lain kelangsungan suatu pemerintahan ditentukan oleh kinerja pegawai (Mandagie, 2016). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya mempunyai prestasi. Adanya karyawan yang berprestasi itu akan menjadikan kinerja perusahaan meningkat.

Stres menurut Robbins (2007:793), adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting. Cox dalam Pangewa (2005:236), mengungkapkan bahwa stres dapat mengakibatkan beberapa hal, yakni : akibat subjektif (kegelisahan, kebosanan), akibat perilaku (emosi tidak stabil), akibat kognitif (kurang konsentrasi, kurang bisa mengambil keputusan), akibat

fisiologis (naiknya tekanan darah), serta akibat keorganisasian (menyebabkan kinerja menjadi rendah). Dapat diambil kesimpulan stres yang dialami seseorang dapat mengakibatkan tingkat kinerja menurun karena kurangnya konsentrasi dalam bekerja, perasaan kecewa dan mudah marah serta mudah terserang penyakit.

Lingkungan kerja menurut Wulandari (2015), merupakan tempat dimana pegawai melakukan berbagai aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dapat memungkinkan pegawai untuk bisa bekerja secara optimal. Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi pegawai. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia berkerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melaksanakan segala aktivitas sehingga waktu kerja dapat di pergunakan secara efektif. Produktivitas kerja karyawan akan menurun jika kondisi kerjanya buruk. Kondisi kerja yang buruk juga akan menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit. Ruangan kerja yang tidak nyaman, panas, lingkungan kerja kurang bersih serta berisik, tentunya mempunyai pengaruh yang besar terhadap kenyamanan kerja karyawan. Untuk itulah perusahaan harus memelihara lingkungan fisik agar karyawan nyaman dalam bekerja.

Perusahaan PT. Duta Wiryra tersebut bergelut dibidang konsultan, yang terdapat di kota Surakarta. PT. Duta Wiryra Pratama berusaha untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaannya. Salah satunya adalah dengan cara membenahi kinerja karyawan perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan otomatis kinerja perusahaan akan meningkat. alasan penelitian dilakukan di perusahaan PT. Duta Wiryra adalah sebuah perusahaan konsultan publik yang berada di kota Surakarta. Setiap karyawan mempunyai tingkat stres yang berbeda satu sama lain. Terutama para karyawan di setiap bagian yang berbeda tugas dan fungsinya. Mereka harus bekerja sama supaya tujuan dari sebuah organisasi dapat terjadi apabila pada kondisi bekerja terdapat perbedaan aspirasi antar karyawan, pada akhirnya permasalahan terdapat karyawan akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan PT. Duta Wiryra dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUTA WIRYA SURAKARTA”**.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan kuesioner, yaitu penulis membuat kuesioner atau angket yang akan dibagikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan dirinya. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Wirya. Pengambilan sampel yang akan diambil sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampel* dengan metode *random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2001).

a. Analisis Regresi Berganda

Teknik ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen. Variabel independennya lingkungan kerja dan stres kerja, serta variabel dependennya kinerja karyawan.

b. Uji t

Digunakan untuk menguji signifikan dan koefisien regresi secara individual variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria pengujian adalah apabila nilai signifikansi atau probabilitas (p) < 0,05, maka uji t signifikan dan H_0 ditolak. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas (p) > 0,05, maka uji t signifikan dan H_a diterima.

c. Uji f

Digunakan untuk menguji koefisien regresi secara bersama – sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti ada pengaruh variabel bebas terikat tersebut.

d. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan merupakan alat pengujian yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi yang dapat dihasilkan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinan antara 0 dan 1. Nilai R^2 mendekati 1

berarti mampu memberikan hampir semua informasi dalam memprediksi variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui untuk lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar $-2,338 > t \text{ tabel } -1,984$ atau dengan t sig. $0,021 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. dapat diartikan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji f Berdasarkan pengujian gambar diatas menunjukkan bahwa F hitungnya sebesar $30,465 > F \text{ tabel } 3,07$ atau dengan F sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti secara keseluruhan lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja, dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kekuatan model lingkungan kerja, dan stress kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 38,6%

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini menganalisis tentang lingkungan kerja pada aspek penerangan, suhu udara penggunaan warna, keamanan kerja, dan hubungan kerja sehingga hasilnya tidak bisa menggeneralisir hasil analisis tentang lingkungan kerja.
2. Penelitian ini menganalisis tentang stres kerja pada aspek tuntutan kerja, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi sehingga hasilnya tidak bisa menggeneralisir hasil analisis tentang stres kerja.

3. Penelitian ini menganalisis tentang kinerja karyawan pada aspek inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, dan kerjasama sehingga hasilnya tidak bisa menggenaralisis hasil analisis tentang kinerja karyawan.

C. Saran

1. Karena lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka pihak perusahaan perlu melakukan perbaikan dari sisi tata ruangnya, kenyamanan dalam kantor, keamanan yang dirasakan, fasilitas yang diberikan sehingga dengan adanya peningkatan perbaikan tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan kinerja yang meningkat.
2. Karena stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka pihak perusahaan perlu perhatian khusus dalam mengelola karyawan agar tidak mengalami stress yang tinggi dengan cara menjaga hubungan baik antara karyawan, pimpinan memotivasi karyawan, pimpinan mengontrol karyawannya agar tidak terjadi persaingan yang tidak sehat dan lainnya sehingga dengan cara seperti itu diharapkan stress yang dihasilkan karena tuntutan kerja yang diberikan akan dapat dikelola dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Angel Susanti Mandagie, Lotje Kawet & Yantje Uhing. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado*. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol 4 No.1 (2016).
- Anwar P. 2002. *Insentif Dan Motivasi Instansi Negara*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Drs. H. Melayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- George R. 2006. *Prinsip – prinsip Manajemen*. Bumi Akasara, Jakarta.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gaffar, Hulaifah. 2012. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Kantor Wilayah X Makassar”. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Handoko & Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (edisi 2). BPFE, Yogyakarta.

- Hariandja, Marihot T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkoperasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Inke okta wulandari, Heru Susilo, M Iqbal. 2005. *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang)*. Jurnal JAB Vol.1 No.1 (2015).
- Ibtisam Mbarak Awadh, Lucy Gichinga and Dr. Anwar Hood Ahmed. 2015. *Effects of workplace stres pn employee performance in the county governments in Kenya : a case study of kilifi county government*. Jurnal SRP. ISSN 2250-3153.Vol.5 (2015)
- Mangkunegara. A. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardiana. (2001:55). Pengertian Lingkungan Kerja. Diambil www.adaddanuarta.blogspot.co.id diakses 9 Februari 2016
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia. Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pangewa, Maharuddin. 2005. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Rocky Potale & Yantje Uhing. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol. 3 No. 1 (2015).
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktiivtas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simomara, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 3. STIE Yogyakarta.
- Septianto, Dwi. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang". Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro